



ARBETSVILLKOR VID ATYPISK ANSTÄLLNING

Nya forskningsresultat visar att arbetsvillkoren för samtliga anställda i Europeiska unionen generellt sett har försämrats under de senaste åren. Antalet visstidsanställda har emellertid inte ökat dramatiskt. Variationerna mellan olika sysselsättningsformer inom EU är avsevärda. Det finns stora skillnader mellan och inom olika länder vad gäller fördelningen av olika atypiska anställningsformer, hur de är fördelade mellan olika sektorer samt den rättsliga ram och de övervakningsmekanismer som reglerar denna typ av anställning. En väl anpassad sysselsättningspolitik spelar en viktig roll eftersom adekvata skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder utgör nyckelfaktorer då det gäller att förbättra anställningsvillkoren och omfattar i idealfallet alla typer av anställningar. Nya rön visar att det finns avgörande skillnader mellan fast anställda och visstidsanställda vad gäller exempelvis möjligheterna att planera arbetstiden, arbetsuppgifter som är anpassade till yrkeserfarenheten och utbildningsåtgärder.

Om hänsyn tas till både strukturella (sektor, typ av sysselsättning och företagsstorlek) och individuella (ålder och kön) aspekter kan anställda med atypiska anställningsformer indelas enligt följande:

Visstidsanställda

Visstidsanställda är ofta unga människor som exempelvis arbetar inom byggnads- eller fastighetsbranschen och inom jordbrukssektorn eller den sociala sektorn (utbildning, vård och socialarbete) och inom arbeten som inte ställer krav på särskild utbildning. De har mindre möjligheter att själva styra sitt arbete och att själva reglera sin arbetstid jämfört med fast anställda och utför oftast mindre kvalificerade arbeten.

Anställda genom bemanningsföretag

Denna anställningsform är vanligare bland män än kvinnor (med undantag för de nordiska länderna). Arbetskraft som anställs via bemanningsföretag är vanligtvis unga människor, men det finns tecken som tyder på att genomsnittsåldern är på väg uppåt. De flesta som arbetar med denna anställningsform är sysselsatta inom industrin (även i detta fall utgör de nordiska länderna ett undantag). Denna tendens är emellertid avtagande. Faktumet att tre parter är inblandade i denna typ av anställningsförhållande, nämligen bemanningsföretaget, den anställde och kundföretaget, förefaller att medföra en ökad risk för försämrade arbetsvillkor.

Deltidsanställda

Det största antalet deltidanställda är kvinnor. De har en bättre fysisk miljö än de visstidsanställda. Även om det är mindre sannolikt att de arbetar på obekväma arbetstider har de totalt sett färre möjligheter att reglera sin arbetstid. Deltidsarbetande har oftare okvalificerade arbeten och får mindre utbildning. De är ofta sysselsatta inom serviceyrken och som försäljare (men ej i ledande ställning) och arbetar ofta inom den sociala sektorn eller inom cateringbranschen. Det är ovanligt att deltidanställda arbetar inom byggnadsbranschen.

Egenföretagare

Egenföretagaren är vanligen man, äldre än andra med atypiska anställningsformer och arbetar ur ergonomisk synpunkt under otillfredsställande förhållanden. Egenföretagare är utsatta för mindre psykosocial stress än anställda, men saknar däremot social trygghet. De arbetar oftare på obekväma arbetstider, men inte i skiftarbeten. Arbetstiden kan vanligtvis regleras bättre och på ett mer självständigt sätt, men arbetsuppgifterna är mindre flexibla och vidareutbildningen mer begränsad. Egenföretagare är ofta företagsledare (ett stort antal egenföretagare betecknar sig själva som företagsledare) och är verksamma i yrken som kräver yrkesfärdighet. Egenföretagare återfinns inom jordbruks- och servicesektorerna samt inom försäljnings- och cateringbranscherna.



EUROPEISKA FONDEN
för förbättring av levnads- och arbetsvillkor

Inledning

Arbetsmarknadsrelationerna förändrades på ett avgörande sätt inom hela EU under 1980- och 1990-talen. Även om heltidsarbete med fast anställning fortfarande utgör den vanligaste sysselsättningsformen i de flesta länder har under de senaste åren andra typer av anställning kraftigt ökat, dvs. visstidsanställning och deltidsarbete. Samtidigt har organisationen av arbetet snabbt förändrats och anställningsformerna blivit flexibla. Denna utveckling har betydande konsekvenser för de anställda. Många av dessa nya arbeten har betecknats som otrygga. Forskning som utförts av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor visar att arbetsvillkoren för dem som arbetar med dessa otrygga anställningsformer är sämre än för dem som har fast anställning (se förteckning över fondens undersökningar i slutet av denna broschyr). En jämförelse mellan resultaten från fondens andra och tredje europeiska undersökningar om arbetsvillkor (1995 och 2000) ger vid handen att även om vissa traditionella risker minskat har arbetsvillkoren på det stora hela taget inte förbättrats. Faktum är att under senare år har flera nya negativa faktorer tillkommit, såsom ergonomiska problem och ökad arbetspress.

Vanliga förebyggande åtgärder inom arbetsmiljöområdet omfattar inte alltid dem som arbetar med atypiska anställningsformer. De som t.ex. är anställda via bemanningsföretag kan befinna sig i en komplicerad situation då det gäller arbetsmiljöfrågor. Trepartsförhållandet mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den enskilde som är anställd genom bemanningsföretaget innebär ofta oklarhet om vem som ansvarar för den enskildes sociala trygghet, utbildning och sjukförmåner. Denna situation ger upphov till många potentiella fallgropar på arbetsmiljöområdet.

Det är viktigt att hålla i minnet att fondens undersökning om arbetsvillkor inte speciellt syftade till att utvärdera omfattningen av olika anställningsformer, utan att den främst var inriktad på att samla in uppgifter om arbetsvillkoren för anställda i allmänhet. Jämförelser med andra informationskällor, som Eurostats arbetskraftsundersökningar (labour force surveys) visar att det finns vissa skillnader i siffrorna vad gäller olika anställningsformer, även om helhetsbilden i stort sett är densamma. I de fall då det finns skillnader kan de eventuellt förklaras med att olika definitioner tillämpats t.ex. vad gäller deltidsarbete.

Trender för olika former av anställning

Enligt fondens undersökning har antalet visstidsanställningar inte ökat under de senaste åren inom EU. Tvärtom har andelen visstidsanställda

minskat från 15 % år 1995 till 13 % år 2000. Däremot har deltidsanställning blivit vanligare (enligt undersökningen om arbetsvillkoren definierat som mindre än 35 timmar ⁽¹⁾), vilket innebär att andelen deltidsanställda ökat från 22 % år 1995 till 28 % år 2000. Även andelen egenföretagare har ökat något (från 9 % år 1995 till 10 % år 2000).

Denna förskjutning – en minskning av andelen visstidsanställda och en ökning av deltidsarbetande med fast anställning – är jämnt fördelad mellan män och kvinnor och över alla ålderskategorier. Även om det finns stora skillnader mellan olika branscher och yrkesgrupper är denna utveckling vanlig i alla länder.

Grundstrukturen för anställda i de olika anställningsformerna ändrades inte under femårsperioden mellan den andra och den tredje undersökningen:

- Män har i allmänhet heltidsarbete.
- Män är i större utsträckning än kvinnor egenföretagare.
- Fler kvinnor har deltidsarbete och visstidsanställning.
- Visstidsanställda är antingen unga människor (< 25 år) eller äldre (65+).
- Andelen egenföretagare ökar med åldern.

Det finns stora skillnader i anställningsformer mellan EU:s medlemsstater, men det är svårt – om inte omöjligt – att jämföra läget i olika medlemsstater beroende på skillnader i arbetsmarknadsstruktur, rättssystem och socialförsäkringssystem. I tabell 1 redogörs för antalet arbetande inom olika anställningsformer i EU.

Konsekvenser för arbets- och anställningsvillkor ⁽²⁾

Med hjälp av uppgifter från den tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor kan förhållandet mellan anställningsform och arbetsvillkor granskas. Anställningsform är inte den enda faktor som kan leda till mindre fördelaktiga arbetsvillkor, och atypiska arbetsformer behöver inte nödvändigtvis innebära försämrade arbetsvillkor. Arbetets strukturella aspekter och även vissa individuella faktorer är viktiga då det gäller att fastställa arbetsvillkoren.

Arbetsvillkor

En analys av undersökningsresultaten visar att det inte finns några belegg för att anställda i atypiska anställningsformer (vare sig visstidsanställda eller deltidsarbetande) är utsatta för fysiska risker. Emellertid har vissa skillnader konstaterats mellan fast anställda och visstidsanställda. Visstidsanställda har sämre ergonomiska förhållanden. Dessa skillnader kan dock förklaras med bransch- eller yrkesmässiga skillnader. Intressant är även faktumet att skillnaderna mellan fast anställda och

⁽¹⁾ Även om det är uppenbart att denna definition, särskilt den övre gränsen på 35 timmar, kan kritiseras används den i jämförande syfte.

⁽²⁾ Arbetsvillkor kan definieras som de praktiska villkor under vilka människor arbetar inom ett specifikt tekniskt eller organisatoriskt område. Anställningsvillkoren avser de regler enligt vilka människor är anställda och deras anställningsform, utbildningsåtgärder och lön.

Tabell 1 Olika anställningsformer inom EU (totala befolkningen)

%

	B	DK	D	EL	I	E	F	IRL	L	NL	FIN	P	A	S	UK	EU
Småföretagare (mikroföretag)	4,6	3,6	6,7	11,9	7,5	7,8	4,3	7,1	4,0	2,2	3,6	5,8	5,6	3,4	4,2	5,4
Egenföretagare																
> 35 timmar	7,8	2,4	3,5	20,1	12,0	13,6	6,4	8,7	3,0	1,3	4,8	10,2	3,2	3,6	5,1	7,0
10–35 timmar	1,7	0,5	1,1	17,7	3,1	2,2	1,2	1,5	0,2	0,7	1,1	2,5	0,7	1,8	2,1	2,3
Totalt	9,5	2,9	4,6	37,8	15,1	15,8	7,6	10,2	3,2	2,0	5,9	12,7	3,9	5,4	7,2	9,3
Fast anställda																
> 35 timmar	55,3	65,4	60,7	29,5	57,2	44,9	46,6	53,2	69,1	47,9	63,8	54,0	64,0	62,8	53,4	55,0
10–35 timmar	22,6	20,0	19,8	13,8	12,3	9,4	29,3	18,8	18,2	35,4	11,2	13,7	20,0	18,6	24,8	19,5
Totalt	77,9	85,4	80,5	43,3	69,5	54,3	75,9	72,0	87,2	83,3	75,0	67,7	84,0	81,4	78,2	74,5
Visstidsanställda																
> 35 timmar	4,1	5,2	5,4	3,9	3,8	15,8	5,7	5,4	3,8	5,8	11,1	9,6	4,5	5,8	6,3	6,6
10–35 timmar	3,8	2,0	2,9	3,2	4,1	6,3	6,5	5,2	1,7	6,8	4,4	4,2	2,0	3,9	4,1	4,2
Totalt	7,9	7,2	8,3	7,1	7,9	22,1	12,2	10,6	5,5	12,6	15,5	13,8	6,5	9,7	10,4	10,8
<i>Totalt = 100</i>																

Källa: Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2000 (Third European survey on working conditions, 2000).

visstidsanställda har minskat med tiden, och att detta sannolikt beror på en total ökning av de risker som den fast anställde utsätts för (jämför figur 1 och tabell 2).

Även om hänsyn tas till strukturella (bransch, yrke, företagsstorlek) och individuella (ålder och kön) faktorer, åtnjuter deltidsanställda fördelaktigare fysisk arbetsmiljö. Strukturella och individuella faktorer förklarar inte faktumet att egenföretagare har mindre fördelaktiga ergonomiska villkor än andra anställda.

Anställningsvillkor

Det är inte möjligt att ingående beskriva skillnaderna i anställningsvillkor (t.ex. arbetstid och yrkesutveckling) mellan olika grupper av anställda. Skillnader i arbetstider (t.ex. obekväma arbetstider) och skillnader i social trygghet eller varierande arbetsuppgifter är inte längre lika viktiga då andra aspekter på arbetet vägs in. Även då strukturella och individuella faktorer tas i betraktande, kan det konstateras att visstidsanställda har mindre inflytande

över sin arbetstid och utför mindre kvalificerade arbeten. Emellertid är situationen för visstidsanställda med deltid ännu sämre eftersom deltidsanställda förefaller ha mindre inflytande på sin arbetstid, utför mindre kvalificerat arbete och får mindre utbildning (jämför figur 2).

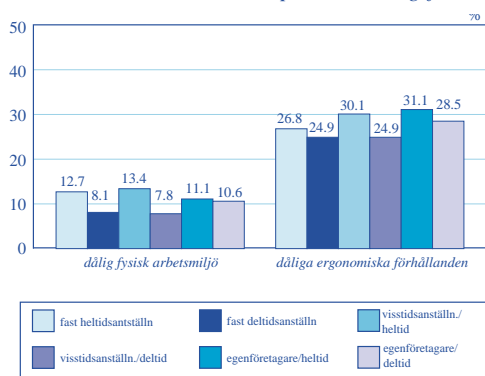
Att vara egenföretagare har en direkt inverkan på anställningsvillkoren. Situationen är dock varierande. Om hänsyn tas till strukturella och individuella faktorer kan det konstateras att egenföretagaren får mindre vidareutbildning, har mindre flexibla arbetsuppgifter och lägre social trygghet. Däremot är inflytandet på arbetstiden större, liksom självständigheten i arbetet och arbetspressen är lägre jämfört med de anställda.

Vad gäller förhållandet mellan anställningsform och psykosocialt tryck, utsätts fast anställda för högre krav än visstidsanställda och heltidsanställda har högre krav på sig än deltidsanställda. Om strukturella faktorer tas med i beräkningarna finns det inte längre några större skillnader mellan hel- och deltidsanställda vad gäller arbetskrav och självständighet i arbetet. Det finns inga skillnader mellan fast anställda och visstidsanställda vad avser arbetskraven, men visstidsanställda är mindre självständiga än de fast anställda.

Hälsoproblem och konsekvenser

Den tredje undersökningen om arbetsvillkor tillhandahåller information om olika hälsoproblem och deras konsekvenser. Vad gäller fysiska faktorer (t.ex. vibrationer, ljud och enformiga arbetsuppgifter) som de enskilda arbetstagarna utsätts för, kan det konstateras att inga avsevärda förändringar skett under de fem åren som förflutit mellan den andra och den tredje undersökningen.

Figur 1 Ofördelaktig fysisk arbetsmiljö och ergonomiska arbetsvillkor, beroende på anställningsform



Källa: Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2000 (Third European survey on working conditions, 2000).

Tabell 2 Arbetsvillkor inom EU indelat i anställningsform

Visstidsanställning	Ofördelaktiga villkor	Fördelaktiga villkor
Ej omfattande strukturella/individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> dåliga ergonomiska förhållanden diskriminering osjälvständigt arbete liten möjlighet att påverka arbetstiden låg utbildningsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> goda fysiska arbetsvillkor liten arbetspress social trygghet
Omfattande strukturella/individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> osjälvständigt arbete liten möjlighet att påverka arbetstiden låg utbildningsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> inget
Deltid	Ofördelaktiga villkor	Fördelaktiga villkor
Ej omfattande strukturella/individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> dåliga ergonomiska förhållanden diskriminering liten möjlighet att påverka arbetstiden låg utbildningsnivå bristfälliga utbildningsmöjligheter 	<ul style="list-style-type: none"> goda fysiska arbetsvillkor liten arbetspress självständigt arbete färre arbetstimmar under obehövlig arbetstid
Omfattande strukturella/individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> liten möjlighet att påverka arbetstiden låg utbildningsnivå bristfälliga utbildningsmöjligheter 	<ul style="list-style-type: none"> goda fysiska arbetsvillkor färre arbetstimmar under obehövlig arbetstid
Egenföretagare	Ofördelaktiga villkor	Fördelaktiga villkor
Ej omfattande strukturella/individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> dåliga ergonomiska förhållanden obekväma arbetstider ingen flexibilitet i arbetsinnehåll dålig social trygghet bristfälliga utbildningsmöjligheter dåliga ergonomiska förhållanden obekväma arbetstider 	<ul style="list-style-type: none"> goda fysiska arbetsvillkor ingen diskriminering liten arbetspress självständigt arbete inget skiftarbete avsevärt inflytande på arbetstiden liten arbetspress
Omfattande strukturella/individuella faktorer	<ul style="list-style-type: none"> ingen flexibilitet i arbetsinnehåll dålig social trygghet bristfälliga utbildningsmöjligheter 	<ul style="list-style-type: none"> självständigt arbete avsevärt inflytande på arbetstiden inget skiftarbete

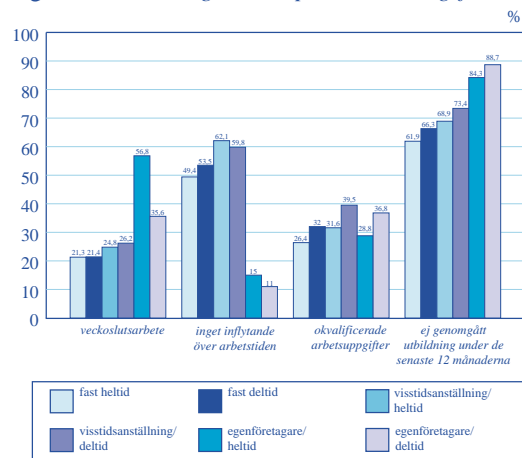
Källa: Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2000 (Third European survey on working conditions, 2000).

Sex hälsoindikatorer togs fram för att kunna genomföra en mer ingående analys. För det första gjordes ett urval av tre hälsorelaterade problem: trötthet, ryggsmärtor och muskelsmärta. För det andra, för att kunna göra en allmän bedömning av de

anställdas välbefinnande, valdes tre hälsorelaterade följdfenomen: stress, otillfredsställelse i arbetet och frånvaro.

Vid närmare studium av de sex indikatorerna kan konstateras att antalet otillfredsställda i arbetet ökat något (från 12,9 % år 1995 till 14,6 % år 2000). Även siffrorna för både ryggsmärtor (från 29,9 % till 31,7 %) och trötthet (från 19,6 % till 21,9 %) har stigit. Vad gäller muskelsmärta har ökningen varit mer markant (från 18,6 % till 30,8 %). Sjukfrånvaron har däremot sjunkit avsevärt under denna tidsperiod. Även om resultatet från indikatorn kan ifrågasättas (minskad sjukfrånvaro betyder inte att de anställda är friskare, eftersom det finns många yttre faktorer som har betydelse – såsom betald sjukledighet – som inverkar på närvaron), är resultaten väl värda att ta del av.

Figur 2 Anställningsvillkor per anställningsform



Källa: Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2000 (Third European survey on working conditions, 2000).

En analys av dessa indikatorer visar också att anställningsformen har en stor inverkan på hälsofaktorer och deras konsekvenser, vilket framgår av tabell 3. För alla typer av anställningsformer, med undantag för egenföretagare, gäller att heltidsanställda i större utsträckning lider av

Tabell 3 *Hälsoindikatorer fördelade på anställningsform*

Typ av anställning	Otillfredsställelse	Sjukfrånvaro	Stress	Trötthet	Ryggsmärtor	Muskelvärk
	%	%	%	%	%	%
Fast anställning	13,6	14,8	29,2	19,9	31,0	30,3
heltid	14,1	15,4	30,2	20,6	31,6	31,1
deltid	12,1	13,1	26,3	17,8	29,2	28,0
Småföretagare	8,3	8,7	33,7	27,0	32,2	30,3
Egenföretagare	18,5	7,7	30,4	32,5	36,0	34,0
heltid	17,3	8,0	30,7	31,2	25,9	33,5
deltid	22,0	6,7	29,5	36,3	36,5	35,2
Visstidsanställning	20,3	12,3	23,8	21,2	30,6	30,5

Källa: Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2000 (Third European survey on working conditions, 2000).
Anm.: Procentsatserna baseras på antalet intervjuade personer i undersökningen.

arbetsrelaterade hälsoproblem och följderna därav. Detta är i viss mån förstäligt eftersom heltidsanställda tillbringar längre tid på arbetsplatsen än deltidanställda. Tabellen visar även att småföretagare (mindre än 10 anställda) och egenföretagare har höga siffror (för 5 av 6 indikatorer) – undantaget är otillfredsställelse i arbetet. Slutligen visar tabellen att visstidsanställda känner den största otillfredsställelsen i arbetet samtidigt som de har den lägsta stressnivån.

Det finns även avsevärda skillnader mellan länder vad gäller de sex hälsoindikatorerna, vilket framgår av tabell 4. Emellertid, som nämnts ovan, skall, med hänsyn till olikheter i arbetsmarknadsförhållanden, rättssystem och socialförsäkringssystem, dessa siffror tolkas med försiktighet och direkta jämförelser mellan länder undvikas.

Situationen för arbetskraft anställd genom bemanningsföretag

Omfattningen av anställningar genom bemanningsföretag

I många länder är det svårt att hitta information om omfattningen av anställningar genom bemanningsföretag inom EU. Uppskattningsvis mellan 1,8 och 2,1 miljoner arbetade i denna anställningsform år 1999⁽³⁾. Detta motsvarar mellan 1,1 % och 1,3 % av det totala antalet anställda. Frankrike som har mer än 623 000 anställda via bemanningsföretag har fler verksamma i denna anställningsform än något annat land och står för 30 % av det totala antalet inom EU. Förenade kungariket är det land som kommer på andra plats i EU då det gäller denna form av anställning. Nederländerna är det land som har den största

Tabell 4 *Fördelning av hälsoindikatorer per land*

	Otillfredsställelse	Sjukfrånvaro	Stress	Trötthet	Ryggsmärtor	Muskelvärk
B	11,7	14,6	29,2	22,8	26,8	24,2
DK	5,1	11,9	28,0	10,6	28,8	39,2
D	13,0	17,8	24,5	15,8	34,9	25,9
EL	35,1	5,9	52,4	63,7	42,1	40,6
I	20,1	7,9	35,1	23,3	32,1	24,5
E	22,2	10,6	27,8	35,7	39,3	35,2
F	19,6	12,6	32,5	34,0	39,2	31,0
IRL	8,1	7,7	13,1	8,9	11,3	10,5
L	12,4	16,4	37,7	16,9	35,6	24,5
NL	12,1	20,6	26,1	20,1	27,0	28,9
P	18,1	7,5	19,9	19,8	31,3	26,7
UK	10,9	11,6	23,1	16,5	25,3	22,8
FIN	7,0	23,9	34,3	26,4	39,6	58,1
S	15,3	16,0	39,9	12,8	35,6	47,3
A	9,4	16,0	19,6	4,8	29,6	20,4

Källa: Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor, 2000 (Third European survey on working conditions, 2000).
Anm.: Procentsatserna baseras på antalet intervjuade personer i undersökningen.

⁽³⁾ Svårigheten med att definiera anställningar genom bemanningsföretag i Förenade kungariket ligger i ett begreppsmässigt problem. I forskningsrapporten som utfördes på uppdrag av fonden tillämpades två definitioner av anställning genom bemanningsföretag i Förenade kungariket, dels baserad på Eurostats arbetskraftsundersökningar (labour force surveys), som enbart omfattar arbetskraft anställda via bemanningsföretag och med denna anställning som huvudanställning (254 000 – 0,9 %), dels en definition som även omfattar arbetskraft som anställts genom bemanningsföretag som egenföretagare eller som andrahandsarbetande (557 000). Den senare definitionen ger den mest korrekta bilden av antalet sysselsatta i denna anställningsform.

Tabell 5 Anställning genom bemanningsföretag, 1999

	Antalet anställda och tillväxttakt	Genomsnittsålder	Andel kvinnor	Sektor
B	62 661 (1,65 %) Fördubblat sedan 1992	30 år 46 % < 25 år	41 %	Industri- och byggnadsbranschen 65 % ⁽²⁾
DK	5 000 (0,2 %) Femdubblat sedan 1992	ingen uppgift	70 %	Industri- och byggnadsbranschen 23 % Vård- och kontorspersonal 27 %
D	243 000 (0,7 %) Fördubblat sedan 1992	32 år 37 % < 25 år	22 %	Industri- och byggnadsbranschen 50 % ⁽²⁾
E	109 000 (0,8 %) Femdubblat sedan 1995	27 år ⁽¹⁾ < 25, 51 % ⁽¹⁾	43 % ⁽¹⁾	Industri- och byggnadsbranschen 40 %
F	623 000 (2,7 %) Snabbt växande	29 år < 25, 28 % Stigande ålder	30 %	Industri- och byggnadsbranschen 58 %
IRL	9 000 (0,6 %) Moderat ökning	ingen uppgift	ingen uppgift	Industri- och byggnadsbranschen 80 % ⁽³⁾
I	31 000 (1,5 %) Snabbt växande på senare tid	30 år 40 % < 25 år	38 %	Industri- och byggnadsbranschen 63 %
L	6 065 (2,3 %) Fördubblat sedan 1992	ingen uppgift	25 %	Industri- och byggnadsbranschen 53 % Byggnadsbranschen 30 %
NL	305 000 (4,0 %) Fördubblat sedan 1992	27 år 52 % < 25 år Stigande ålder	49 %	Industri- och byggnadsbranschen 33 %
A	24 277 (0,7 %) Fyrdubblat sedan 1992	ingen uppgift	16 %	Industri- och byggnadsbranschen 51 %
P	45 000 (1,0 %) Fördubblat sedan 1995	ingen uppgift 38 % < 25 år	40 %	Industri- och byggnadsbranschen 43 %
FIN	15 000 (0,6 %) 11 000 år 1996	32 år 19 % < 25 år	78 %	Främst servicesektorn 22 % kontorsanställda
S	32 000 (0,8 %) F.n. snabbt växande	I genomsnitt < 25 år	60 %	Industri- och byggnadsbranschen 12 % Även vårdsektorn
UK	557 000 (2,1 %) LFS: 254 000 (0,9 %) Fördubblat sedan 1992	32 år 31 % < 25 år Sjunkande ålder	47 %	Industri- och byggnadsbranschen 26 % Finanstjänstesektorn 29 % Även kontorspersonal

⁽¹⁾ Dessa siffror är sannolikt för höga men är de enda tillgängliga.

⁽²⁾ Anställning genom bemanningsföretag är inte tillåten inom byggnadsbranschen.

⁽³⁾ Denna siffra är osäker.

Ann.: Inga tillgängliga uppgifter från Grekland. LFS: Labour force survey (Eurostat).

andelen arbetskraft anställd i bemanningsföretag, följt av Luxemburg, Frankrike, Förenade kungariket och Belgien. Österrike, Tyskland och länderna i Nord- och Sydeuropa har de lägsta siffrorna. De länder där denna anställningsform växer snabbast är Italien och Sverige.

Anställda genom bemanningsföretag är unga människor, men det finns tecken som tyder på att genomsnittsåldern ökar. Framför allt minskar andelen anställda genom bemanningsföretag under 25 år. I de flesta länder dominerar män i denna typ av anställningsform (de nordiska länderna utgör i detta fall ett anmärkningsvärt undantag) och det förfaller som om denna tendens ytterligare accentueras. Denna anställningsform förekommer företrädesvis inom industrisektorn (även i detta fall utgör de nordiska

länderna ett undantag) men det förefaller som om denna trend är på avtagande.

På det hela taget finns det mycket lite information i medlemsstaterna om anställda genom bemanningsföretag. I de länder där det finns information om denna typ av arbete framgår på intet sätt om siffrorna återspeglar den karaktär och den omfattning som denna snabbt växande anställningsform har. En försiktig uppskattning kan dock göras på basis av olika informationskällor. Resultaten åskådliggörs i tabell 5.

Arbetsvillkor för anställda i bemanningsföretag

Att byta arbetsplats kan ofta ha konsekvenser för arbetsvillkoren eller hälsan för dem som är anställda

av bemanningsföretag. Det ligger i sakens natur att personer som anställts via bemanningsföretag kan råka ut för möjliga fallgropar både ur arbets- och hälsosynpunkt. Den franska nationella rapporten ger en god bild av hur skiftande denna typ av arbete är.

Den genomsnittliga anställningstiden för dem som anställts via bemanningsföretag var 1,9 veckor. Det genomsnittliga antalet anställningar för denna kategori uppgick till 6 per år. Under samma år (1999), var 1 787 000 personer anställda med tidsbegränsade kontrakt och hade minst en anställning under året. Detta innebär att varje person som arbetade via bemanningsföretag hade genomsnittligen tre månaders heltidsanställning under 1999.

Det är uppenbart att denna arbetsform kan leda till svårigheter både inom arbets- och privatlivet. I många länder täcker inte tillämpliga ramavtal, t.ex. lagstiftning och kollektivavtal, personer som arbetar med tidsbegränsade kontrakt. Bristande klarhet i ansvarsfrågan vad avser arbetsvillkor, hälso- och utbildningsaspekter för dem som är anställda av bemanningsföretag resulterar i att dessa frågor försummas. De nationella rapporterna visar att personer som anställts via bemanningsföretag är i en mindre fördelaktig situation än andra anställda, vilket framgår av följande exempel (de flesta frågeställningarna togs upp i mer än en landrapport):

- Arbetsolyckor rapporteras inte alltid (enligt den brittiska rapporten).
- Arbetstiden bestäms enbart av arbetsgivaren, de anställda har lite inflytande över arbetstakten (enligt den franska rapporten).
- Sämre lön: Genomsnittligen 2/3 av den lön och de förmåner som heltidsanställda erhåller betalas inte ut p.g.a. att kunden inte betalar bemanningsföretaget (enligt den brittiska rapporten).
- Betald ledighet och bidrag betalas endast i förhållande till kontraktets längd (enligt den portugisiska rapporten).
- Utbildningen är minimal eller obefintlig (enligt den tyska rapporten).

Anställning genom bemanningsföretag behöver dock i och för sig inte innebära en ofördelaktig ställning på arbetsmarknaden. I vissa länder, exempelvis Sverige, har de som arbetar via bemanningsföretag ett bra skydd genom lagstiftningen och har tillsvidareanställning samt är i regel välutbildade. De känner ett fullgott stöd från arbetsgivaren och upplever att hänsyn tas till dem och att de behövs. Det finns t.o.m. vissa tecken som tyder på att inom vissa yrkesgrupper kan de som är anställda genom bemanningsföretag få mer inflytande över arbetet, arbetstiderna kan anpassas bättre och lönen är högre.

Slutsats

Under de senaste tio åren har EU:s sysselsättningspolitik främst inriktats på att skapa nya arbetstillfällen och att minska arbetslösheten. Strategierna för att uppnå detta har varierat från att försöka öka flexibiliteten på arbetsmarknaden genom visstidsanställningar och deltidsarbeten till att skapa nya arbetstillfällen inom nya sektorer. Fondens undersökningar visar att detta utgör enbart en aspekt av de problemställningar som bör belysas och att det är minst lika viktigt att understryka arbets kvaliteten som en vital faktor för ett hållbart arbetsliv. Skapas arbeten av bättre kvalitet som möjliggör en bättre avvägning mellan arbets- och privatliv kommer detta att öka de enskildas möjligheter till att börja arbeta och till att fortsätta arbeta. En anpassning av arbetsvillkoren till individens och företagets behov bör prioriteras med inriktning på en balans mellan säkerhet och en fördelaktig flexibilitet på arbetsmarknaden.

Enligt fondens undersökningar förefaller det som självständighet i arbetet ställs kontra arbetsvillkor. Egenföretagarna utgör ett bra exempel. De har stort inflytande över sitt arbetstempo och åtnjuter en avsevärd självständighet, men har däremot lite inflytande över sina arbetsvillkor och karriärmöjligheter. Vad gäller hälsorelaterade konsekvenser är det fullt klart att en låg sjukfrånvaro inte nödvändigtvis innebär att folk är friskare. Även i detta fall är egenföretagaren ett bra exempel.

Vad gäller dem som är anställda via bemanningsföretag krävs en speciell kommentar. Även om informationen om denna typ av arbete är relativt oklar, kan det utläsas av de knapphändiga uppgifter som finns att tillgå att denna anställningsform kan (vilket dock inte alltid är fallet) leda till sämre anställnings- och arbetsvillkor. Emellertid är bilden av de individer som arbetar via bemanningsföretag mycket varierande. Det finns stora skillnader mellan länder liksom mellan individuella och strukturella faktorer. Kanske är det mångfalden i denna anställningsform som förklarar den snabba tillväxten, och även de potentiella fallgroparna. I många länder har bristen på adekvat lagstiftning, uppdaterad information och övervakningsmekanismer lett till att denna anställningsform – med rätta eller ej – hamnat i en ofördelaktig dager.

Sist, men icke minst, finns det ett viktigt område inom vilket alla de personer som arbetar med atypiska anställningsformer har en klar nackdel, nämligen utbildning och livslångt lärande. Undersökningsresultaten som presenteras i denna broschyr visar att deltidsarbetande, visstidsanställda och egenföretagare erbjuds färre utbildningsmöjligheter än heltidsanställda med fast anställning. Sett i ett längre perspektiv skulle detta kunna leda till att de som arbetar med atypiska anställningsformer har en otrygg och ofördelaktig ställning på arbetsmarknaden.

Fondens undersökning om atypiska anställningsformer

Primära källor

Under år 2000 genomförde Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, som en uppföljning av de undersökningar som gjorts under 1990 och 1995, den *Tredje europeiska undersökningen om arbetsvillkor*, (*Third European survey on working conditions*) i de femton medlemsstaterna. Urvalet utgjordes av 21 500 personer. Avsnitten i denna broschyr om anställningsform, arbetsvillkor och hälsoproblem och deras konsekvenser ger en överblick av en del huvudtendenser inom dessa områden i förhållande till olika former av arbete. Såvitt inte annat anges är siffrorna hämtade från den tredje undersökningen. Primärkällorna som använts i denna broschyr är rapporten skriven av Anneke Goudswaard och Frank Andries *Employment status and working conditions in the Third European survey on working conditions* (avsnitten om anställningsform och arbetsvillkor) och undersökningen av Joan Benach, David Gimeno and Fernando G. Benavides, *Types of employment and health indicators in the European Union* (avsnittet om hälsoaspekterna), båda utförda under 2001 på uppdrag av fonden. Det sista avsnittet baserar sig på en rapport från ett annat projekt om anställning genom bemanningsföretag, *Temporary agency work in the European Union* av Donald Storrie, som studerar de strukturella faktorerna avseende anställningar genom bemanningsföretag i medlemsstaterna, de särskilda arbetsvillkoren och hälsoaspekterna för dem som arbetar med denna anställningsform och den inställning som

arbetsmarknadens parter har och den roll de spelar vad gäller denna form av anställning.

Sekundärkällor

Sekundärkällor som använts för att sammanställa denna broschyr namnges nedan. Information om följande publikationer från den Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor kan fås via fondens webbplats (www.eurofound.ie).

Flexibility and working conditions: A qualitative and comparative study in seven EU Member States (rapport), 2000.

Otrygga anställnings- och arbetsvillkor inom Europeiska unionen (rapport och sammanfattning), (*Precarious employment and health-related outcomes in the European Union* (report and summary)) 1999.

Otrygga anställnings- och arbetsvillkor inom Europeiska unionen (rapport och sammanfattning), (*Precarious employment and working conditions in the European Union* (report and summary)) 1998.

Egenföretagares arbetsvillkor inom Europeiska unionen (sammanfattning), (*The working conditions of the self-employed in the European Union* (summary)), 1997.

Arbetsförhållanden i Europeiska unionen under tio år (sammanfattning), (*Ten years of working conditions in the European Union* (summary)), 2001.

YTTERLIGARE UPPGIFTER

Information om Dublinfondens publikationer och de undersökningar om arbetsvillkor som omnämns i denna broschyr kan erhållas på fondens webbplats (www.eurofound.ie). För ytterligare information om fondens undersökningar inom detta område var god kontakta:

Information

E-post: information@eurofound.ie

Att mångfaldiga innehållet är tillåtet, utom i kommersiellt syfte, förutsatt att källan anges och en kopia sänds till fonden.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland

Tfn (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-post: postmaster@eurofound.ie

EF/01/59/SV



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

L-2985 Luxemburg